



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Maahanmuuttaja – yhdistyksen perustamispolku

sekä polulla olevat kivet ja kannot

Tea Mattila

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 05 / 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Tea Mattila	Sivumäärä 35 ja 10 liitesivua
Työn nimi Maahanmuuttaja – yhdistyksen perustamispolku sekä polulla olevat kivet ja kannot	
Ohjaava(t) opettaja(t) Jari Klemola, Matti Pesola	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja MaKuRa ry, Fawaz Arafah	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli osallistavan ja osallistuvan toimintatutkimuksen avulla saada esille vasta-perustetun maahanmuuttajien yhdistyksen toiminnan käynnistämiseen liittyvät haasteet ja miten niistä haasteista selvitään. Kehittämistyö toteutettiin Maahanmuuttajien Kulttuurikeskus Raaseporissa – MaKuRa ry:lle, joka aloitti toimintansa joulukuussa 2015. Yhdistyksen hallitus oli aktiivisesti mukana kehittämistyön aikana antaen aikaansa opinnäytetyön tekijälle. Tavoitteena oli kehittää mainitun yhdistyksen toimintaa, mutta toisaalta myös nostaa esiin seikkoja, jotka huomioimalla yhdistyksen perustamista suunnittelevat maahanmuuttajat voi mahdollisesti välttää alkuvaiheen vaikeuksia tai ainakin minimoida niiden vaikutuksia toimintaan.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin osallistavaa ja osallistuvaa toimintatutkimusta. Tämä tuntui luonnollisimmalta valinnalta, koska opinnäytetyöntekijä itse oli perustamassa yhdistystä ja on sen hallituksen jäsen. Kehittämistyössä käytettiin kirjallisina aineistoina havaintomuistiinpanoja, yhdistyksen sääntöjä sekä muita sen toimintaan liittyviä asiakirjoja kuten hallituksen kokousten pöytäkirjoja. Haastattelujen avulla saatiin näkyviin hallituksen jäsenten kokemuksia ja ajatuksia toimintaan vaikuttavista asioista. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina niin, että kolme hallituksen jäsentä haastateltiin ryhmänä ja hallituksen neljäs jäsen yksinään. Tämä sen vuoksi, että mainitut kolme jäsentä puhuivat paremmin arabiaa kuin suomea kun taas neljäs jäsen puhui pelkästään suomea.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista voidaan päätellä, että vastaperustettu maahanmuuttajayhdistys voi välttää perustamisvaiheen vaikeudet perehtymällä suomalaiseen yhdistystoimintaan ja tekemällä yhteistyötä muiden alueen toimijoiden kanssa. Yhteistyön avulla vastaperustettu yhdistys voi jäntevöittää omaa toimintaansa. Näiden lisäksi yhdistyksen vastuullisten toimijoiden riittävä suomen tai ruotsin kielen taito tukee yhdistystoiminnan käynnistämistä. Opinnäytetyön osana oleva markkinointisuunnitelma tulee olemaan yhdistyksen markkinoinnin lähtökohtana ja näin osaltaan kehittää yhdistyksen toimintaa. Hallituksen kanssa sovittiin SWOT-analyysin teosta ennen meneillään olevan toimikauden päättymistä. Hallitus myös päätti perehtyä paremmin yhdistyksen taloudenhoitoon.</p>	
Asiasanat osallistava toimintatutkimus, yhdistystoiminta, maahanmuuttajat, monikulttuurisuus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Tea Mattila	Number of Pages 45
Title Association Established by Immigrants and Challenges in its Path	
Supervisor(s) Jari Klemola and Matti Pesola	
Subscriber and/or Mentor MaKuRa ry Fawaz Arafah	
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to collect information on the challenges of newly founded immigrant association and the solutions for these challenges through participatory action research. The thesis is subscribed by Maahanmuuttajien Kulttuurikeskus Raaseporissa – MaKuRa – association that was established in December 2016. The board of association was actively participating in the development process. The objective was to develop activities of the association but also to point out the issues that should be taken into consideration which might help to avoid difficulties and challenges while establishing any immigrant association.</p> <p>This research-based development thesis applies qualitative methods such as observation, interviews and group interviews. The data were collected from observation notes, the rules of the association and other documents as well as from the informants. This was the most natural option as the author was one of the association's establishers and is now a board member.</p> <p>By interviewing and observing the board members, the author made their experiences and issues affecting the activities visible. Interviews were thematic and were arranged so that three of the members were interviewed as a group and the fourth alone. This arrangement was made because the three members were more fluent in Arabic and the fourth spoke only Finnish.</p> <p>This study finds two main prerequisites for starting an association: (1) adequate knowledge of Finnish or Swedish of the responsibilities in the and (2) adequate financial management. Limitation on these two were found to be stumbling blocks for a new association. The third important thing is the necessity of networking with other nearby actors including municipality clerks. With cooperation the association can solidify its activities.</p> <p>The findings indicate that newly established immigrants association might avoid or at least minimize difficulties and challenges by educating themselves and cooperating with other local actors. The marketing plan included in the thesis will be the basis of the marketing of the association and hence develops its activities. It was agreed upon with the board that a SWOT-analysis would be done before the end of the term. The board also decided to orientate itself on financial management.</p>	
Keywords participatory action research, multiculturalism, immigrants, civic activities	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 ME HALUTTAIS TEHÄ JOTAIN TEIDÄN KAA.....	6
2.1 Maahanmuuttajat.....	6
2.2 Monikulttuurisuus.....	7
2.3 Yhdistystoiminta.....	9
2.5 Keitä me olemme ja mistä tulemme – yhdistyksen hallituksen jäsenten taustaa	10
2.6 Raasepori toimintaympäristönä.....	11
3 TOIMINTATUTKIMUS YHDISTYKSEN KEHITTÄMISTYÖN VÄLINEENÄ.....	12
3.1 Havainnointi.....	13
3.2 Haastattelut.....	15
3.4 Triangulaatio.....	16
4 KERÄTTY AINEISTO	17
4.1 Kirjallinen aineisto ja sen erityispiirteet.....	17
4.2 Haastattelujen toteutus ja teemat.....	18
4.2.1 Haastattelun teemat.....	19
5 AINEISTON ANALYYSI.....	20
5.1 Haastattelujen analyysi.....	20
5.2 Kirjallisen aineiston käsittely	21
5.3 Kolmas alaluku.....	22
5.4 Neljäs alaluku.....	22
6 TULOKSET JA KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI.....	22
6.1 Tulokset	22
6.1.1 Lähtötilanteen määrittely.....	22
6.1.2 Yhdistyksen hallituksen jäsenten tavoitteet ja odotukset.....	24
6.1.3 Yhdistys aloittaa toimintansa.....	25
6.1.4 Mitä opimme ensimmäisen vuoden aikana?.....	26
6.1.5 Monikulttuurisuuden haasteet.....	27
6.2 Markkinointi yhdistyksen toiminnan kehittämisessä.....	29
6.3 Mitä jäi yhdistyksen toimijoille käteen kehittämistyöstä.....	30
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTOIMENPITEET.....	30
LÄHTEET.....	32
LIITTEET.....	34

1 JOHDANTO

Tämän kehittämistyön tavoitteena on löytää vastaperustetun maahanmuuttajayhdistyksen toiminnan alkuvaiheen kivet ja kannot sekä etsiä keinoja niiden ylikäymiseen. Tässä maahanmuuttajayhdistys tarkoittaa maahanmuuttajien aloitteesta perustettua yhdistystä, jonka toimintaan osallistuvat heidän lisäksi kantaväestöön kuuluvat.

Maahanmuuttajien Kulttuurikeskus Raaseporissa ry (myöhemmin MaKuRa) perustettiin joulukuussa 2015. Alueella asuvat muutamat maahanmuuttajat olivat keskustelleet asiasta jo aikaisemmin, mutta eivät olleet löytäneet ketään, joka voisi ohjata ja auttaa yhdistyksen perustamiseen liittyvissä asioissa. Heillä oli selvästi tarve toimia. Tämä kertoo maahanmuuttajien omasta sisäisestä tarpeesta ja sisäisestä motivaatiosta. Minä tulin mukaan työsopimukseni päätyttyä Länsi-Uudenmaan maahanmuuttajatoimistossa syksyllä 2015. Pienellä ryhmällä pidimme perustamiskokouksen ja minä hoidin yhdistyksen perustamiseen liittyvän prosessin. MaKuRa ry:n toiminnan tarkoituksena on koota toimintaansa sekä maahanmuuttajia että kantaväestöön kuuluvia niin, että maahanmuuttajat eivät ole toiminnan kohteena vaan ovat itse toiminnan subjekteja.

Yhdistyksen toiminnan kehittämistyö toteutetaan yhteistyössä yhdistyksen hallituksen kanssa, jossa myös minä olen jäsen. Hallitus koostuu 5 jäsenestä, joista vain yksi on mies ja minun lisäksi yksi kantaväestöön kuuluva. Hallituksella on kaksi työkieltä suomi ja arabia. Yhdistyksen viralliset asiakirjat ovat suomeksi, mutta esimerkiksi kokousmuistiot voivat olla jommallakummalla kielellä riippuen sihteerin kielestä. Yhdistyksen toimintaan kuitenkin osallistuu ihmisiä eri kulttuuri- ja kielitaustoista. Tämän vuoksi yhdistyksen tapahtumissa kuulee useita kieliä samanaikaisesti.

Opinnäytetyössäni käytän kehittämismenetelmänä osallistavaa ja osallistuvaa toimintatutkimusta. Osallistuvan ja osallistavan tutkimusotteen käyttö yhdistyksen toiminnan kehittämisessä on perusteltua oppimisen näkökulmasta. Tässä toimintatutkimuksessa kohteena on oman toiminnan tarkastelu ja kehittäminen yhteistyössä tutkijan ja toimintaan osallistuvien kanssa. Minä tutkijana ja kehittäjänä ohjaan osallistuvia tarkastelemaan yhdistyksen toimintaa kehittämisen näkökulmasta.

Yhdistyksen toiminnan alkuvaiheessa emme kiinnittäneet huomiota markkinointiin ja sen merkitykseen toiminnan kehittämisen välineenä. Pian kävikin ilmi markkinointisuunnitelman puuttumisen vaikutus yhdistyksen tunnettavuuteen alueella. Yhteisöpedagogin opintoihin kuuluu myös markkinointi ja viestintä – opintojakso, johon liittyen tein opiskelukaverini Maarit Paloluoman kanssa yhdistyksen markkinointisuunnitelman. Sitä tehdessäni minulle selvisi markkinoinnin merkitys yhdistykselle: ilman markkinointia on vaikea saada rahoitusta toiminnalle ja yhteistyötahojen löytäminen on vaikeaa samoin kuin uusien jäsenten hankkiminen. Yhdistyksen markkinointisuunnitelmaa (Liite 2) käsittelen luvussa 6 Tulokset ja kehittämistyön arviointi.

2 ME HALUTTAIS TEHÄ JOTAIN TEIDÄN KAA

Tämän luvun tarkoituksena on avata tärkeimpiä käsitteitä ja taustoittaa maahanmuuttajayhdistyksen toimintaympäristöä. Ensimmäisissä alaluvuissa avaan tärkeimmät käyttämäni käsitteet, joita ovat maahanmuuttajat, monikulttuurisuus ja yhdistystoiminta. Käsitteiden avulla määrittelen kehittämisen kohteen ja siihen vaikuttavat asiat. Seuraavassa alaluvussa kerron MaKuRan toimijoiden taustoista niiltä osin kuin se on merkityksellistä kehittämistyön kannalta. Viimeisen alaluvun aiheena on valaista Raaseporia toimintaympäristönä ja sen erityispiirteitä, joita ovat mm. kaksikielisyys ja läheisyys pääkaupunkiseutuun.

2.1 Maahanmuuttajat

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan ihmistä, joka muuttaa maasta toiseen. Muuttoon voi olla monia syitä. Käsite ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteinen ja sitä voidaan tarkentaa esimerkiksi jaotteleamalla ihmiset ryhmiin maahantulon syyn mukaan; työperäisiin maahanmuuttajiin, paluumuuttajiin, pakolaisiin, turvapaikanhakijoihin ja avioliiton myötä Suomeen muuttaneisiin sekä opiskelijoihin (Rapo, 2011.) Tilastokeskuksen (SVT) tietojen mukaan Suomessa asui vuoden 2016 lopussa 353 993 äidinkieltään vieraskielistä henkilöä. Arabia nousi vuoden 2016 aikana äidinkielenään somalin ja englannin kieltä puhuvien ohi kolmanneksi suurimmaksi vieraskieliseksi ryhmäksi Suomessa. Äidinkielenään arabiaa puhuvia oli 21 783 henkilöä. Suurin vieraskielisten ryhmä on venäjänkieliset ja toiseksi suurin ryhmä on vironkieliset. Suurin yksittäinen maahanmuuttajaryhmä on inkerinsuomalaiset, joita kutsutaan paluumuuttajiksi. Tilastokeskuksen (SVT) mukaan heitä on noin 35 000. Suomessa on perinteisiä kulttuurivähemmistöjä. Niillä tarkoitetaan suomenruotsalaisia, romaneita, inkerinsuomalaisia, Suomen karjalankielisiä, juutalaisia ja tataareja. Saamelaiset ovat taas Suomen alkuperäiskansa. Suomen väestöstä 6,2 % on ulkomaalaistaustaisia, joiden molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla (THL.)

2.2 Monikulttuurisuus

Kulttuuria kuvataan usein jäävuorena, josta näemme vain huipun ja jonka perusta on veden alla. Näkyvää kulttuuria on käyttäytyminen ja pukeutuminen. Kulttuurin jäävuoresta veden alle jäävän osan muodostavat arvot ja normit, jotka saavat ilmenemismuotonsa jokapäiväisessä elämässämme (Metsänen 2014, 116). Tämän kehittämistyön kannalta on ollut tärkeää saada näkyviksi yhdistyksen toimintaan vaikuttavat arvot ja normit ja miten ne ilmenevät yhdistyksen toiminnassa.

Hofsteden (2010, 53 - 234) mukaan kulttuurit eroavat toisistaan neljällä eri ulottuvuudella, jotka ovat 1. valtaetäisyys (power distance), 2. yksilöllisyys – yhteisöllisyys (the individual – the collective), 3. feminiinisyys – maskuliinisuus (femininity – masculinity) ja 4. epävarmuuden sietäminen – välttäminen (the avoidance of uncertainty). Näiden ulottuvuuksien tiedostaminen omassa itsessään sekä toisissa auttaa ymmärtämään vuorovaikutuksessa esiin nousevia ilmiöitä.

Monikulttuurisuus tarkoittaa asiayhteydestä riippuen joko kulttuurista monimuotoisuutta yhteiskunnan tilana; normatiivista ajattelutapaa, jossa monikulttuurisuuden tilaa arvostetaan, vaalitaan tai lisätään. Se tarkoittaa myös politiikkaa, jonka avulla pyritään ylläpitämään ja löytämään yhteisiä sääntöjä kulttuuriselle monimuotoisuudelle ja kulttuurien väliselle vuorovaikutukselle (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 20 -21.) Valtakulttuuri on myös osa monikulttuurista yhteiskuntaa ja siten siihen pätee samat määritelmät kulttuurista kuin muihinkin yhteiskunnassa läsnä oleviin kulttuureihin. Huttunen (Huttunen 2005, 117 – 118) toteaa monikulttuurisuuden olevan ylirajaista. Tällä tarkoitetaan eri etnisistä ryhmistä lähtöisin olevien suhteita esimerkiksi Suomessa asuviin muihin etnisiin ryhmiin sekä heidän suhteitaan omaan maahansa. Näin voidaan olettaa, että tällainen kanssakäyminen vaikuttaa ja muuttaa ihmisiä ja heidän kulttuuriaan. Tämä tietenkin koskee valtakulttuuria yhtä lailla kuin etnisiä vähemmistöjäkin. Yhteiskunnan monikulttuurisuus ei ole stabiili, muuttumaton asia vaan elää jatkuvassa muutoksessa.

Maahanmuuttajat tuovat mukanaan oman kielensä, kulttuurinsa ja uskontonsa. Suomalainen yhteiskunta monimuotoistuu muuttoliikkeen myötä. Tämän lisäksi Suomi on

mielestäni jo alkujaan monikulttuurinen yhteiskunta. Huttunen, Löytty ja Rastas (2005, 21) toteavat väitteen, että suomalainen monikulttuurisuus olisi nuorta, sisältävän kaksi piiloon jäävää ajatusta. Ajatuksen siitä, että Suomi on ollut aiemmin yksikulttuurinen, ja että kunhan suomalainen monikulttuurisuus vanhenee, niin siitä tulee samanlaista kuin englantilainen tai ruotsalainen monikulttuurisuus. Suomessa on ollut aina muiden kulttuurien edustajia, jotka ovat tuoneet omat tapansa ja uskontonsa mukanaan kuten juutalaiset ja tataarit 1800-luvulla. Heidän (mt) mukaansa jokaisen maan monikulttuurisuus muovautuu kyseisen ajan ja paikan mukaan eikä näin ollen ole olemassa yhtään universaalia mallia monikulttuurisen yhteiskunnan toiminnalle.

Uskonto voi olla olennainen osa joidenkin maahanmuuttajien kulttuurista identiteettiä. Joissakin maissa, joista on tullut viime aikoina maahanmuuttajia Suomeen, uskonnon asema yhteiskunnassa on suuri ja ihmiset kokevat sen merkitykselliseksi itselleen. Tällaisia maita ovat esimerkiksi Irak, Iran, Afganistan ja Somalia. Näistä maista kotoisin oleville uskonto on merkittävä tuki kotoutumisprosessissa (Hammar & Gothóni, 2015,9.) On kuitenkin muistettava, että eivät kaikki ko. maista kotoisin olevat ole uskovaisia ja harjoita uskoa säännönmukaisesti eivätkä kaikki suinkaan ole muslimeja.

Hammarin ja Gothónin (mt) mukaan kulttuurin lisäksi uskonto määrittää ihmisen suhdetta jumaluuden lisäksi yhteiskuntaan, sukuun ja muihin ihmisiin. Kulttuuri ja siihen lukeutuva uskonto vaikuttavat pukeutumiseen, kalenteriin, miehenä ja naisena olemiseen, ruokakulttuuriin sekä tapaan hahmottaa sairautta ja terveyttä, välittää arvoja ja toimintamalleja. On hyvin ymmärrettävää, että vieraassa maassa ja kulttuurissa ihminen tukeutuu uskontoon ja oman yhteisön tukeen. Tämä voi lievittää koti-ikävää ja näin antaa voimaa kohdata uuden yhteiskunnan haasteet. Ihmisen kasvuympäristö, kulttuuri, jossa hän on kasvanut ja elänyt, vaikuttaa hyvin merkittäväällä tavalla hänen koko elämäänsä. Ihminen hyvin harvoin tunnistaa omassa toiminnassaan ja asenteissaan kulttuurin vaikutuksia (Korhonen & Puukari 2013, 14). Monikulttuurisen yhdistyksen toiminnassa onkin tärkeää nostaa esille kulttuurin vaikutukset. Olen ottanut tehtäväkseni kehittämisen yhteydessä haastaa ihmisiä keskustelemaan arvoistaan ja siitä miten ne vaikuttavat toimintaan. Kulttuuri vaikuttaa meissä ja meihin kaikkiin, se ei ole yksinomaan maahanmuuttajiin vaikuttava asia (Hammar & Gothóni 2015, 9)

2.3 Yhdistystoiminta

Suomi on yhdistysten luvattu maa. Näin sanotaan ja se pitää paikkansa. Suomessa on patentti- ja rekisterihallituksen (PRH 2017) tilastojen mukaan 137 890 rekisteröityä yhdistystä. Suomen perustuslaki takaa yhdistymisvapauden, jonka mukaan jokaisella on oikeus perustaa yhdistys, kuulua yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Tämä laki antaa myös oikeuden olla kuulumatta mihinkään yhdistykseen sekä oikeuden eroamiseen yhdistyksen jäsenyydestä (perustuslaki 2. luku 13. § ja yhdistyslaki 3. luku 13 §.) Yhdistystoiminnalla on ollut suuri merkitys suomalaisen yhteiskunnan tasa-arvoistumisessa ja demokratisoitumisessa. Yhdistystoiminnan kautta ihmisten on helpompi päästä vaikuttamaan yhteiskunnallisiin asioihin. Yhdistystoimintaan osallistuminen kehittää puhe-, kirjoitus- ja neuvottelutaitoja.

Yhdistyksen hallitus on vastuussa yhdistyksen toiminnasta ja taloudesta (Loimu 2010, 91). Hallituksen on tiedettävä, mitkä ovat sen velvollisuudet ja vastuut. Hallituksen tehtäviin kuuluu muun muassa tilinpäätöksen valmistelu, hyväksyminen ja sen sekä toimintakertomuksen esittely yhdistyksen sääntömääräiselle kokoukselle. Hallituksen vastuulla on lisäksi laatia toimintasuunnitelma ja talousarvio, jotka yhdistyksen kokous hyväksyy. Myös muut lain velvoittamat asiat ovat hallituksen vastuulla (Yhdistyslaki 26.5.1989/503 .)

Yhdistyksen toiminnan tarkoitus määritellään sen säännöissä. Tarkoitus voi olla lähes minkä tahansa hyvän asian tai harrastustoiminnan edistäminen. Näitä yhdistyksiä kutsutaan aatteellisiksi yhdistyksiksi, joita ovat esimerkiksi erilaiset ajanviete-, urheilu- ja harrastustoimintaa järjestävät yhdistykset. Myös poliittiset puolueet, ammatilliset etujärjestöt sekä kulttuuri-, sosiaali- ja hyväntekeväisyisyhdistykset on luokiteltu aatteellisiksi yhdistyksiksi (PRH 2016.) Aatteellinen yhdistys on yleensä voittoa tavoittelematon tarkoituksenaan tuottaa jäsenilleen palveluja ja näin toteuttaa yhdistyksen säännöissä määriteltyä toimintaa (Loimu 2010, 91) .

Maahanmuuttajien omilla yhdistyksillä ja järjestöillä on suuri merkitys paitsi itse maahanmuuttajille heidän kotoutumisessaan myös ympäröivälle yhteiskunnalle, joka saa

asiaa tuntevaa neuvontaa kulttuurieroista johtuvien tilanteiden selvittelyssä. Yhdistysten rooli on merkittävä tuodessaan eri kulttuurien tapoja ja perinteitä tunnetuksi järjestämissään tilaisuuksissa ja tapahtumissa. Tämä on luonut erilaisia yhteistyömuotoja maahanmuuttajien yhdistysten ja virallisten toimijoiden välille (Rage & Nguyen & Puukari 2014, 319 -320.)

2.5 Keitä me olemme ja mistä tulemme – yhdistyksen hallituksen jäsenten taustaa

Tässä alaluvussa kerron yhdistyksen hallituksen jäsenistä ja muista toimintaan osallistuvista taustatietoja tämän kehittämistyön kannalta tarpeellisin osin. Ihminen on oman kulttuurinsa tuote ja kulttuuri vaikuttaa monin tavoin ihmisen ajatusmaailmaan ja toimintaan (Hammar & Gothóni 2015.) On tärkeää nostaa esille tutkijan / kehittäjän oma tausta tämäntyyppisessä osallistuvassa toimintatutkimuksessa. Oman taustan, arvojen ja ajatusmaailman tiedostaminen ja niiden julkilausuminen tutkimukseen / kehittämiseen osallistuville auttaa heitä tunnistamaan eri tilanteisiin vaikuttavia tekijöitä. Samalla kehittäjä luo luottamuksen ilmapiiriin, jossa kaikki kehittämistyöhön osallistuvat voivat ilmaista itseään vapaasti. (Kananen 2014, 68 - 70.)

MaKuRa ry:n sääntöjen (Liite 3) mukaan hallituksen jäsenten lukumäärä on 4 – 8. Tällä hetkellä hallituksessa on 5 jäsentä, joista yksi on mies ja kaksi valtaväestöön kuuluvaa. Minä toimin yhdistyksen sihteerinä tällä kaudella ja toinen suomalaistaustainen yhdistyksen taloudenhoitajana. Toukola (2011, 14) toteaa Loimun (2010) mukaan, että taloudenhoitajalla on oltava tietoa taloushallinnosta tai ainakin valmiuksia siihen perehtymiseen. Suomen kieltä osaavan on helpompi hoitaa juoksevia asioita esimerkiksi avustusten hakemiset ja kirjanpito niin, että ne vastaavat Suomen lakia ja käytäntöjä. Kolme muuta jäsentä ovat olleet Suomessa suhteellisen vähän aikaa, noin kolme vuotta. Kaikki kolme ovat kotoisin Syyriasta. Edellisessä hallituksessa oli kaksi hiukan pidempään Suomessa ollut irakilaista. Yhdistyksen hallituksen maahanmuuttajataustaiset jäsenet ovat taustaltaan pakolaisia.

Kaikki hallituksen jäsenet ovat omalla kielellään luku- ja kirjoitustaitoisia, mutta suomenkielisten tekstien lukeminen ja kirjoittaminen ovat vielä aloittelijan tasolla. Suomessa yhdistystoimintaa ei voi harrastaa ilman suomen kielen kirjallista osaamista tai

se voi olla haasteellista ja johtaa vaikeuksiin esimerkiksi avustusten tilityksen yhteydessä. Yhdistyksen rivijäseniltä ei tietenkään edellytetä kirjallista osaamista, mutta hallituksen jäsenten on se ainakin jossain määrin hallittava.

2.6 Raasepori toimintaympäristönä

MaKuRa toimii Raaseporissa, joka on Karjaan, Tammisaaren ja Pohjan yhteenliittymä. Raaseporin kaupunki sijaitsee noin 76 kilometriä länteen Helsingistä ja noin 111 km kaakkoon Turusta. Kaupungin asukasluku on noin 28 400 ja sen virastot sijaitsevat Tammisaarella, mutta jokaisella alueella on omat palvelunsa ja esimerkiksi Karjaalla on oma terveysasema sekä muut palvelut. Kaupunki on vahvasti kaksikielinen: 65 % on ruotsinkielisiä, 31,5 % suomenkielisiä ja 3,5 % puhuu muita kieliä. Raaseporin kaksikielisyys tuo haastetta yhdistyksen toimintaan, koska yhdistyksen maahanmuuttajajäsenet eivät hallitse ruotsia ja osa yhteistyökumppaneista on täysin ruotsinkielisiä. Toisaalta suomea ei-äidinkielenään puhuvat ovat tottuneet kuulemaan murteellista suomen kieltä. Pääkaupunki seudun läheisyys on vaikuttanut yhdistyksen toimintaan piristävästi. MaKuRan toimijoilla on sosiaalisia suhteita pääkaupunki-seudulla toimiviin maahanmuuttajien yhdistyksiin, joista yhdistyksen jäsenet ovat käyneet ottamassa oppia. Yhdistykset virittelevät myös yhteisiä toimintoja esimerkiksi monikulttuurisen itsenäisyyspäiväjuhlan järjestämistä.

Raaseporin kaupunki tekee yhteistyötä Hangon kanssa pakolaisten ja maahanmuuttajien palveluiden järjestämisessä. Länsi-Uudenmaan maahanmuuttajatoimiston (myöhemmin maahanmuuttajatoimisto) pääasiallinen tehtävä on järjestää yhteistyössä alueen muiden toimijoiden kanssa maahanmuuttajien tarvitsemat palvelut. Hangon kaupunki on ottanut vastaan burmalaisia kiintiöpakolaisia ja Raasepori kurdeja, irakilaisia, iranilaisia sekä syyrialaisia kiintiöpakolaisia. Tämän lisäksi Raaseporissa on toiminut turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksia.

Länsi-Uudenmaan maahanmuuttajatoimisto on toiminut pitkään alueella ja työntekijöiden määrää on lisätty kuntiin muuttaneiden pakolaisten määrän kasvun myötä. Alueella toimii myös kansalaisjärjestöjä, joista tärkeimpänä voidaan mainita Suomen Punaisen Ristin paikallisosastojen vapaaehtoistoiminta, joka on järjestänyt lähinnä

turvapaikanhakijoille vapaa-ajan toimintaa. Pohjan Kisakeskus on ollut aktiivinen yhteistyökumppani Raaseporin kaupungille osallistuessaan. Liikunnan avulla kotoutumista -hankkeeseen, jossa on koulutettu liikunnan vertaisohjaajia ja ystäväperhetointaa alueella asuvien pakolaisten kotoutumisen tueksi.

Yhdistystä perustaessamme saimme tukea ja kannustusta maahanmuuttajatoimiston työntekijöiltä. He totesivat alueen tarvitsevan yhdistystä, jossa maahanmuuttajat ovat itse toiminnan tekijöitä eivätkä kohteita. Keskusteluyhteys maahanmuuttajatoimiston kanssa on ollut hyödyllinen yhdistyksen toiminnan alkuvaiheessa. Yhdistystä on myös pyydetty eri hakeisiin yhteistyökumppaneiksi. Näistä voin mainita esimerkiksi FC Slimmit – jalkapallojoukkue, joka on osa Terveeksi liikkujaksi Raaseporissa – hanketta. Jalkapallojoukkue koostuu valtaväestöön ja maahanmuuttajiin kuuluvista pelaajista.

3 TOIMINTATUTKIMUS YHDISTYKSEN KEHITTÄMISTYÖN VÄLINEENÄ

Opinnäytetyöni teoreettisena lähtökohtana on osallistuva ja osallistava toimintatutkimus. Toimintatutkimuksella pyritään vaikuttamaan ja tekemään tutkimuksen avulla johonkin käytäntöön kohdistuva interventio. Tieteen maailmassa pyritään objektiivisyyteen ja tutkimuksen toistettavuuteen sekä tulosten yleistettävyyteen (Eskola & Suoranta 2008, 126.) Toimintatutkimuksen tuloksia ei välttämättä voida yleistää, mutta siinä käytettyjä menetelmiä ja sen tuloksena saatuja esimerkiksi ohjetta ja opasta voivat muutkin hyödyntää. Toimintatutkimuksessa tutkimus nähdään avoimena toimintana, josta kerrotaan avoimesti tutkimuksen kohteena oleville ihmisille, kerrotaan sen tarkoituksesta, pyydetään tai jopa vaaditaan osallistumista. Tutkija toiminnallaan pyrkii vaikuttamaan ihmisiin ja ilmiöihin. Tällaista tutkimusta voidaan nimittää vaikutus- ja aktiotutkimukseksi tai osallistavaksi havainnoinniksi. (Eskola & Suoranta 2008, 127.) Toimintatutkimuksen tavoitteena on todellisuuden muuttaminen, jolloin kysymyksenä on ”miten asioiden tulisi olla” (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 58 – 60). Tutkimuksen ja kehittämisen aikana tulisi tarkastella toiminnassa tapahtuneita muutoksia ja arvioida niitä suhteessa suunnitelmaan ja tavoitteisiin. Toiminta on siis syklistä, jossa vuorottelevat suunnittelu, toiminta ja sen arviointi. (mt. 60 – 61.)

Osallistuvan ja osallistavan tutkimusotteen käyttö yhdistyksen toiminnan kehittämässä on perusteltua oppimisen näkökulmasta. Toimintatutkimuksessa kohteena on oman toiminnan tarkastelu ja kehittäminen yhteistyössä tutkijan ja toimintaan osallistuvien kanssa. Tarkastelun kohteena voi olla toimintaan osallistuvat ihmiset ja heidän roolinsa tai toiminnan ilmiöt. (Eskola & Suoranta 128 – 129.) Toimintatutkimuksen syklisen periaatteen (mt.) mukaisesti kehittämistoiminnassa mukana olevat saavat oppimiskokemuksen, kun heille annetaan mahdollisuus tarkastella tutkijan / kehittäjän ohjauksella kriittisesti omaa toimintaansa ja arvioida sitä sekä kehittää toimintaa toivottuun suuntaan.

Toimintatutkimus on työskentelyä ihmisten ja heidän toimintaansa liittyvien ilmiöiden parissa. Tämä edellyttää tutkijalta ja kehittäjältä hyviä vuorovaikutustaitoja ja herkkyyttä ymmärtää erilaisuutta. Hänen pitää osata myös aidosti kuunnella toisia ja saa-

da ihmiset esittämään omia mielipiteitään (Kananen 2014, 68.) Tämä edellyttää ryhmän sisäistä luottamusta ja keskinäistä kunnioittamista.

3.1 Havainnointi

Havainnoiminen on yksi toimintatutkimuksessa käytetty aineistonkeruutapa, joka on tehokas (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 61). Havainnoinnilla saadaan tietoa ihmisten käyttäytymisestä ja siitä, miten he toimivat luonnollisessa toimintaympäristössä. Havainnointi on sopiva tiedonkeruumenetelmä, kun havainnoitavilla ei ole esimerkiksi yhteistä kieltä. Havainnointi voi olla järjestelmällistä niin, että mielenkiinto kohdistuu ennalta määrättyyn ilmiöön. Tätä nimitetään strukturoiduksi havainnoinniksi. Toisaalta se voi olla strukturoimatonta, jolloin tarkoituksena on kerätä paljon ja monipuolista tietoa ilmiöstä. (mt. 114 – 117.)

Tuomen ja Sarajärven (2012, 81 – 83) mukaan havainnointia käytetään yleensä yhdessä muiden tiedonkeruumenetelmien kanssa, jolloin havainnointi tarjoaa mahdollisuuden nähdä ilmiö oikeassa yhteydessään. Havainnoimalla tutkittavasta ilmiöstä saadaan monipuolisempaa tietoa. Havainnointi jaotellaan piilohavainnointiin, havainnointiin ilman osallistumista ja osallistuvaan havainnointiin. Piilohavainnoinnilla tarkoitetaan tilannetta, jossa tutkittavat ovat antaneet tutkimusluvan havainnointiin ja näin ovat tietoisia siitä. Tutkija ei kuitenkaan itse osallistu toimintaan.

On olemassa myös *osallistavaa* havainnointia *osallistuvan* havainnoinnin lisäksi. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkijan rooliin kuuluu aktiivisesti osallistua tutkittavien kanssa toimintaan. Osallistuvan havainnoinnin piirteenä ja tiedonkeruumenetelmänä on sosiaaliset vuorovaikutustilanteet. Osallistava havainnointi sopii toimintatutkimukseen, jonka tavoitteena saavuttaa muutos toiminnassa. Osallistavassa havainnoinnissa kehittämisprosessissa mukana olevat henkilöt tekevät havainnointia ja tuovat esille omia näkökulmiaan, joilla kaikilla on merkitys (Tuomi & Sarajärvi 2012, 81 – 83.) Eri näkökulmat tulevat parhaiten esille dialogisessa vuorovaikutuksessa (mt., 78).

Edelleen Tuomi ja Sarajärvi (2012, 83) toteavat, että tutkijan ja kehittäjän rooli on toimia fasilitaattorina ja katalysaattorina. Tutkijan on kunnioitettava sekä tutkimukseen ja kehittämiseen osallistuvia henkilöitä että heidän tietämystään tutkittavasta kohteesta.

3.2 Haastattelut

Kun halutaan saada selville, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii, on käytännöllistä kysyä häneltä suoraan. Haastattelun eduksi tässä tapauksessa voidaan laskea se, että se on joustava tapa. Tällä tarkoitetaan sitä, että haastattelija voi toistaa kysymyksiä, muotoilla ne uudelleen ja käydä keskustelua informantin kanssa. Haastattelu onnistuu ehkä parhaiten, kun haastateltavat saavat tutustua kysymyksiin, aiheisiin tai haastattelun teemoihin etukäteen. Haastattelun etuna on myös se, että haastattelija voi samanaikaisesti myös havainnoida ja kirjata havaintonsa muistiin. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 72 – 73.)

Haastattelutyypeistä voidaan mainita strukturoimaton haastattelu ja strukturoitu haastattelu, jossa kysymykset ovat samat kaikille ja ne esitetään samassa järjestyksessä haastateltaville. Tämä lisäksi vastaukset ovat myös määrämuotoisia vaihtoehtoja, joista valitaan sopivin. Tämän lisäksi on puolistrukturoitu haastattelu, jossa kysymykset ovat samat kaikille, mutta vastaukset ovat avoimia. Yksilö- ja ryhmähaastattelua voidaan käyttää samassa kehittämis- ja tutkimustyössä tukemaan toisiaan. Teema-haastattelussa haastattelija on etukäteen valmistellut teemat, joista haluaa kerätä tietoa. Haastattelija pitää myös huolen, että kaikki teemat käsitellään. Avoin haastattelu, josta voidaan käyttää nimitystä strukturoimaton haastattelu, on keskustelu tai dialogi tietystä määrätystä aiheesta haastateltavan ja haastattelijan välillä (Eskola & Suoranta, 85 – 86.) Dialogia voidaan käyttää haastattelumenetelmänä, jolloin dialogi määrittyy kokemukselliseksi ja osallistuvaksi tavaksi, jossa haastattelija ei ole vain kyselijä vaan aktiivinen keskusteluun osallistuja. Haastattelijan on oltava aloitteellinen ja tuottava esiin omat ennako-oletukset kyseessä olevasta teemasta. Näin syntyy vuorovaikutussuhde, jota ilman dialogia ei voi olla. Lisäksi käytettäessä dialogia tutkimusmenetelmänä tutkimuksen tulos on avoin (Tuomi & Sarajärvi 2012, 78 – 80.)

3.3 Kirjallinen materiaali

Toimintatutkimuksessa käytetään kirjallista materiaalia yhtenä tiedon hankkimisen tapana. Eskola ja Suoranta (2008, 117) toteavat valmiin olemassa olevan aineiston sopivan laadulliseen tutkimukseen. Tällaisia valmiita aineistoja ovat esimerkiksi aikaisempien tutkimusten aineistot, henkilökohtaiset dokumentit, organisaatioiden asiakirjat sekä joukkotiedotuksen ja kulttuurin tuotteet. Yhdistyksen toimintaan liittyy paljon erilaisten tekstien kirjoittamista. Tärkein ja perustavin niistä on yhdistyksen säännöt (Liite 1), jotka ohjaavat yhdistyksen toimintaa. Yhdistyksen sääntöihin on kirjattu arvot ja toiminnan tavoitteet, jotka kaikkien yhdistyksen jäsenten tulisi tietää ja toimia niiden suuntaisesti . Yhdistyksen kokousten ja hallituksen pöytäkirjat ovat myös oivallinen tiedonlähde, joista voi seurata toiminnan kehittymistä ja eri ihmisten osallistumista toiminnan suunnitteluun ja itse toimintaan.

3.4 Triangulaatio

Triangulaatio on yksi toimintatutkimuksessa käytettävä tutkimusmetodi. Sillä tarkoitetaan useiden eri menetelmien, aineistojen ja teorioiden käyttöä samassa tutkimuksessa. Tällä tavoin tutkittavasta tai kehitettävästä kohteesta saadaan tietoa useista eri näkökulmista. Toimintaa kehitettäessä asioiden tarkastelu eri näkökulmista, kuten esimerkiksi käyttäen toimintaan osallistuvien haastatteluja ja kokousmuistioita tiedon lähteinä, laajentaa käsitystä itse kohteesta ja siihen vaikuttavista asioista. Tätä nimitetään aineistotriangulaatioksi. (Eskola & Suoranta 2008, 68 – 69.) Menetelmätriangulaatiossa puolestaan käytetään eri aineistohankinta- ja tutkimusmenetelmiä kuten havainnointi ja haastattelut tai kyselyt. Eskola ja Suoranta (mt. 70 – 71) esittävät, että triangulaation periaatteiden mukaisesti voitaisiin myös yhdistellä kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia menetelmiä, tosin he toteavat sen olevan kyseenalaista. Heidän mukaan eri tutkimusmenetelmät perustuvat esimerkiksi eri ihmiskäsityksiin, joten niitä ei voida käyttää yhdessä. Myös eri tutkimusmenetelmät tutkivat eri ilmiöitä. Näin ollen eri menetelmiä käyttäen voidaan saada tietoa, jota ei voida yksiselitteisesti analysoida ja selittää. Huolimatta triangulaatioon kohdistuvasta kritiikistä validina tutkimusmenetelmänä käytän omassa opinnäytetyössäni havainnointia, haastatteluja sekä yhdis-

tyksen eri dokumentteja tiedonkeruumenetelminä ja -lähteinä kuvaamaan useasta näkökulmasta yhdistyksen toimintaa.

4 KERÄTTY AINEISTO

Tässä luvussa tuon esille keräämäni aineiston ja sen erityispiirteet sekä aineiston keruumenetelmät. Opinnäytetyössä käyttämäni aineisto alkoi kerääntyä jo ennen kuin olin tehnyt lopullisen päätöksen opinnäytetyön aiheesta. Yhdistyksen toimintaan liittyvät kirjalliset aineistot, omat havaintomuistiinpanot loivat pohjan opinnäytetyölle. Suunnitellessani teemahaastatteluja alkuun mietin, että yksilöhaastattelut voisivat olla sopiva keino saada haastateltavat kertomaan omia näkemyksiään. Esittäessäni asian haastateltaville eli hallituksen kolmelle jäsenelle, jotka kaikki puhuvat arabiaa äidinkielenään, he esittävät toiveen, että haastattelisin heitä yhdessä. Perusteluna he kertoivat, että ryhmähaastattelussa voi nousta esiin sellaisia ajatuksia, joita ei yksilöhaastatteluissa ehkä muistaisi. Eskolan ja Suorannan (2008, 94 -97) mukaan ryhmähaastattelussa voidaan saada tietoa enemmän, kun haastateltavat muistelevat ja kertovat kokemuksistaan sekä rohkaisevat toisiaan ottamaan osaa keskusteluun. Hallituksen neljännen jäsenen haastattelin erikseen, koska hän on suomenkielinen.

4.1 Kirjallinen aineisto ja sen erityispiirteet

Opinnäytetyön kirjallinen aineisto alkoi kerääntyä jo työn varhaisessa vaiheessa. Siihen kuuluu omat havaintomuistiinpanoni yhdistyksen kokouksista ja tapahtumista, yhdistyksen säännöt, joita muutimme ensimmäisen toimintavuoden aikana sekä yhdistyksen hallituksen pöytäkirjat. Tärkeänä materiaalina oli yhdistyksen toimintasuunnitelma ja – kertomus (Liitteet 4 ja 5). Tässä opinnäytetyössä en käsittele yhdistyksen taloutta ja sen hoitamista, joka on tärkeä toimintaa määrittelevä ja rajaava osa-alue. Yhdistyksen talouden hallinnosta on Terhi Toukola (Toukola 2011) tehnyt opinnäytetyön, jossa hän on nostanut esiin vasta perustetun yhdistyksen taloushallinnon kulmakivet ja sudenkuopat. Tämän vuoksi en tässä työssä syvenny yhdistyksen taloudenhoitoon liittyvään problematiikkaan vaan käsittelen asiaa haastateltavien nostamien ajatusten pohjalta.

Erityistä tässä aineistossa on sen monikielisyys ja -äänisyys. Tällä tarkoitan sitä, että viralliset asiakirjat on kirjoitettu suomeksi, mutta suuri osa hallituksen kokouksen pöy-

täkirjoista on kirjoitettu arabiaksi. Se ei tietenkään vaikuta asiasisältöihin, muuten kuin joidenkin painotusten osalta. Esimerkkinä tästä voin mainita hallituksen kokousten pöytäkirjojen vaihtelevuuden riippuen siitä kuka on toiminut sihteerinä. Arabiankieliset pöytäkirjat ovat vähemmän standardoituneita kuin vastaavat suomenkieliset. Samoin kuin kokousten asialistat eivät ole olleet aina määrämuotoisia. Tämä on vaikuttanut kokousten kulkuun niin, että kokouksissa käytetyt puheenvuorot hyppivät asiasta toiseen, jotka eivätkä välttämättä ole edes asialistalla.

Jo ennen opinnäytetyön virallista aloitusta tein havaintoja, jotka kirjoitin ylös vihkoon. Kirjoitin muistiin mukana olleet henkilöt, ajankohdat ja tapahtumat. Ilman näitä muistiinpanoja en olisi kyennyt palauttamaan mieleeni aikaisempia havaintojani. Muisti on valikoiva ja olisi ollut vaikeaa palauttaa mieleen ilman muistiinpanoja tilanteet ja niiden tunnelmat.

4.2 Haastattelujen toteutus ja teemat

Opinnäytetyössäni käytän teemahaastattelua, koska se mahdollistaa suhteellisen vapaan keskustelun valitsemistani teemoista. Tässä olen ottanut huomioon myös kulttuuriset seikat, joita ovat esimerkiksi epäsuorasti asiaa lähestyvä puhetapa (Meyer 2013, 31) ja se, että käytän haastattelukielenä sekä arabiaa että suomea. Haastattelun teemoissa on mahdollisesti sellaisia aiheita ja ilmiöitä, joista ei ole suoraa käännöstä arabiaan tai suomeen.

Kun olin päättänyt tehdä opinnäytetyöni vastaperustetun yhdistyksen toiminnasta, niin aloin jokaisessa hallituksen kokouksessa puhua tutkimuksen aiheista ja näin valmentaa tulevaan haastattelu tilanteeseen. Erityisen näistä haastatteluista tekee se, että osa haastateltavista ei puhu suomea lainkaan tai ainoastaan auttavasti. Minun on siis laadittava haastattelun kysymykset ja teemat sekä suomeksi että arabiaksi. Toisaalta laajemman teeman käsittely haastattelussa on ehkä tutkimuksen kannalta hyödyllisempää, mutta tulosten analyysin kannalta haastavampaa.

Haastattelin tammikuussa 2017 hallituksen kolmea arabiaa puhuvaa jäsentä yhdessä heidän toivomuksensa mukaan. Haastattelu kesti kaiken kaikkiaan noin 1 ½ tuntia,

jona aikana keskusteltiin myös muistakin kuin haastattelun varsinaisista teemoista. Näihin asioihin en ota kantaa tässä opinnäytetyössä, mutta niitä voidaan hyödyntää myöhemmin toiminnassa. Hallituksen neljännen jäsenen, joka on siis taloudenhoitaja, haastattelin myöhemmin. Vaikka olin hänelle etukäteen kertonut suullisesti haastattelun teemoista, hän totesi haastattelun aikana, että olisi ollut hyvä, jos olisin lähettänyt hänelle haastattelukysymykset etukäteen.

Haastattelun ajankohdasta sopiessani kysyin haastateltavilta, että sopiiko heille keskustelujen nauhoitus. He kaikki suostuivat siihen. Samassa ilmoitin heille, että kukaan ulkopuolinen ei tule kuuntelemaan nauhoituksia ja käytän niitä ainoastaan tämän opinnäytetyön yhteydessä, jonka jälkeen tuhoan äänitteet. Haastattelutilanteiden tunnelma oli vapautunut ja haastateltavat unohtivat pöydällä olevat nauhurin ollessa olon varsin nopeasti.

Hallituksen jäsenten lisäksi haastattelin Länsi-Uudenmaan maahanmuuttajatoimiston maahanmuuttajakoordinaattoria. Halusin hänen haastattelullaan saada käsityksen niin sanotun virallisen tahon mielipiteen yhdistyksestä ja sen toiminnasta. Haastateltavan esille nostamat asiat ovat hänen henkilökohtaisia mielipiteitään enemmän kuin kaupungin virallinen kanta.

4.2.1 Haastattelun teemat

Pidin tärkeänä haastattelussa kysyä muutamia taustakysymyksiä, joiden avulla voidaan selvittää lähtötilanne. Kysymystä lähtömaasta pidin oleellisena sen vuoksi, että se kertoo haastateltavan kulttuuritaustasta jotain. Ikä ja sukupuoli taas valottavat yhteiskunnallista asemaa. Haastateltavat kertoivat myös omaehtoisesti siitä, miten he ovat aikaisemmin osallistuneet yhdistystoimintaan.

Haastattelun toisena teemana oli selvittää hallituksen jäsenten sisäinen motiivi yhdistyksen toimintaan osallistumiselle. Kysymyksiä olivat esimerkiksi: mitkä olivat odotuksesi ja tavoitteesi yhdistystoiminnalle sekä mitä tiesit suomalaisesta yhdistystoiminnasta etukäteen.

Kolmannen teeman tavoitteena oli saada selville, miten hallituksen jäsenet kokivat yhdistyksen perustamisen alkuvaiheen toiminnan, mitkä asiat olivat uusia, joihin kokivat tarvitsevansa perehdytystä ja koulutusta sekä miten kokivat osallistumisen hallituksen toimintaan.

Seuraava teema käsitteli asioita, joita yhdistys toteutti ensimmäisen toimintavuoden aikana. Kysyin, mitä hallituksen jäsenet ovat oppineet tämän toiminnan aikana, mihin tulisi kiinnittää huomiota jatkossa, mitä asioita tulisi tehdä toisin ja missä onnistuttiin. Tämä teema herätti runsaasti keskustelua, joka oli jo tulevaisuussävytteinen. Teema-haastattelun kysymykset löytyvät liitteestä 1.

5 AINEISTON ANALYYSI

Aineiston analyysin aloitin palaamalla tekemiini havaintomuistiinpanoihin, joita ei sivumääräisesti ollut kovinkaan paljon. Toinen vaihe oli haastattelujen kuunteleminen ja teemojen mukaisten asioiden poimiminen sekä litterointi. Peilasin saamaani aineistoa yhdistyksen sääntöihin (Liite 3) ja kokouspöytäkirjoihin sekä toimintasuunnitelmiin ja -kertomuksiin (Liitteet 4 ja 5). Kirjallinen materiaali täydentää haastatteluista saatua tietoa (Kananen 2014, 101). Mielestäni triangulaation käyttäminen tässä kehittämistyössä tuottaa hyödyllistä tietoa yhdistyksen toiminnasta. Eri aineistojen avulla saatu tieto auttaa löytämään yhdistyksen alkuvaiheen toiminnan kivet ja kannot sekä onnistumiset.

5.1 Haastattelujen analyysi

Haastattelut suoritin yksilö- ja ryhmähaastatteluina. Ryhmähaastattelussa pyrin luomaan aidon dialogin haastateltavien välille. Toimin aktiivisena keskustelijana ja luottamuksellisen ilmapiirin luoja. Käytin proposition tason litterointia, jolla tarkoitetaan kehittämisen kannalta olennaisten asioiden litterointia (Kananen 2014, 105 - 106). Käytännössä se tarkoitti tässä työssä teemoihin liittyvän puheen ydinsisällön litterointia. Haastateltavia oli neljä hallituksen jäsentä, joille annoin koodit H1 – H4.

Haastattelun teemat olivat selkeitä asiakokonaisuuksia, joten ne oli suhteellisen helppo poimia aineistosta. Kananen (2014, 111) mukaan teemahaastattelussa voi nousta esiin uusia teemoja, jotka voivat olla merkityksellisiä kehittämistyölle. Teema, joka nousi esiin haastatteluissa, oli monikulttuurisuuden haasteellisuus. En ollut ajatellut sen olevan merkityksellinen tässä yhteydessä. Siitä huolimatta, että kyseessä on yhdistyksen hallituksen jäsenet (H1 - H3), jotka puhuvat samaa kieltä ja ovat samasta kulttuuriympäristöstä, ei tarkoita heidän ajattelevan ja toimivan samalla tavalla kaikissa tilanteissa. Tämän lisäksi yksi haastateltavista (H4) on ollut vähemmän tekemisissä toista kulttuuria edustavien ihmisten kanssa. Tämän teeman käsittely vaatii tutkijalta kulttuurisensitiivisyyttä, jolla tarkoitetaan kulttuurisesti vastaanottavaista asennoitumistapaa, käyttäytymistä, tarkkaa ja jatkuvaa havainnoimista sekä analysointia.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ollaan valmiita kohtaamaan toinen ihminen arvostavasti tiedostaen etnisen taustan, kulttuurin, sosiaalisen statuksen ja uskonnollisen vakaumuksen tai erilaisten kielten vaikutukset (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 2017.)

5.2 Kirjallisen aineiston käsittely

Kirjallisella aineistolla tarkoitetaan kehittämisprosessin aikana tehtyjä havaintomuisiinpanoja, tutkimuspäiväkirjaa tai jo olemassa olevia materiaaleja, jotka ovat merkityksellisiä tutkittavalle ilmiölle (Kananen 2014, 97). Tämän kehittämistyön kirjallinen materiaali koostuu omista havaintomuisiinpanoistani sekä yhdistyksen eri asiakirjoista, joista tärkeimmät ovat yhdistyksen säännöt sekä toimintasuunnitelma ja -kertomus.

Analyysivaiheessa poimin kirjallisesta aineistosta teemoihin liittyviä asioita. Nämä toimivat viitekehyksenä haastatteluissa esiin nousseille näkemyksille (Kananen 2014, 101). Kirjallisen aineiston analyysia helpotti etukäteen muotoilemani teemat, joiden avulla pyrin löytämään vastaperustetun yhdistyksen kivet ja kannot. En kuitenkaan liittä opinnäytetyöhöni havaintomuisiinpanoja enkä muitakaan epämuodollisia tekstejä niiden hajanaisuuden vuoksi, sillä ne eivät antaisi lisäarvoa työlleni. Triangulaation käyttäminen analyysivaiheessa oli hyödyllistä, sillä esimerkiksi hallituksen kokouspöytäkirjoihin kirjatut asiat tukivat haastatteluissa esiin nousseita seikkoja. Samoin kuin tekemäni havaintomuisiinpanot tukivat haastateltavien kuvauksia omista kokemuksistaan.

6 TULOKSET JA KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI

Tässä luvussa esittelen ensin kehittämistyön tulokset teemoittain. Keskityn haastatte-
luissa saamaani tietoon ja nostan esille kehittämiskohteita. Saadut tulokset ovat hyö-
dynnettävissä myös laajemmin yhdistyksen perustamista suunniteltaessa. Toisessa
alaluvussa pohdin yhdistyksen saamaa hyötyä tästä kehittämistyöstä. Kolmannessa
alaluvussa käsittelen markkinoinnin merkitystä yhdistyksen toiminnalle.

6.1 Tulokset

Yhdistyksen toiminnan tarkastelu haastattelemalla toimintaan osallistuvia, tässä ta-
pauksessa hallituksen jäseniä, antaa monipuolista tietoa yhdistyksen tilasta ja sen
toiminnasta. Myös kirjallisesta aineistosta, tässä tapauksessa havaintomuistiinpanot
ja yhdistyksen kokospöytäkirjat, antoivat hyödyllistä tietoa yhdistyksen toiminnasta.
Eskolan ja Suorannan (2008, 178 -179) mukaan teemoittelu on hyvä tapa etsiä rat-
kaisua johonkin käytännön ongelmaan. Tässä alaluvussa esittelen tutkimuksen tulok-
set teemoittain.

6.1.1 Lähtötilanteen määrittely

MaKuRa perustettiin joulukuussa 2015. Tosin Raaseporissa asuvat maahanmuuttajat
olivat jo edellisen vuoden lopulla keskustelleet asiasta keskenään ja kysyneet neu-
voa maahanmuuttajatoimiston työntekijöiltä. Yhdistyksen perustaminen tuli uudelleen
ajankohtaiseksi, kun sijaisuuteni maahanmuuttajatoimistossa päättyi saman vuoden
elokuussa. Pidimme yhdistyksen perustamiskokouksen maahanmuuttajatoimiston ti-
loissa 14.9.2015. Perustamiskokouksessa yhdistykselle luotiin säännöt (Liite 3) ja
muotoiltiin ensimmäistä toimintasuunnitelmaa (Liite 4) sekä pohdittiin toiminnan ra-
hoitusta.

Perustamiskokoukseen osallistujat muodostivat 5 – henkisen hallituksen. Tuolloin
hallituksessa oli kaksi miestä ja kolme naista, joista yksi olin minä. Työkielenä ko-

kouksissa oli arabia. Kokousten asialistat ja pöytäkirjat olivat arabiankielisiä. MaKu-Ran ensimmäinen toiminta- ja tilikausi oli 12 / 2015 – 06/ 2016. Vuosikokouksen yhteydessä elokuussa 2016 hallituksen kokoonpano muuttui. Irakilaistaustaiset mies ja nainen vaihtuivat syyrialaistaustaiseen naiseen ja suomalaiseen naiseen, josta tuli yhdistyksen taloudenhoitaja. Yhdistyksen hallituksesta ja toiminnasta pois jääneet eivät halunneet osallistua yhdistyksen toimintaan enää tulevaisuudessa. Hallituksen jäsenten ikä vaihtelee 35 – 60 vuoden välillä. Haastateltaville annoin koodit H1 – H4, joita tulen tarpeen vaatiessa käyttämään. Toisaalta he kaikki olivat läsnä ryhmähaastattelutilanteessa paitsi H4, jonka haastattelin erikseen suomeksi.

Kolmella maahanmuuttajataustaisella haastateltavalla (H1 – H3) ei ollut aikaisempaa kokemusta suomalaisesta yhdistystoiminnasta eivätkä he olleet osallistuneet vastaavaan lähtömaassaan. Neljäs (H4) haastateltava oli osallistunut osuuskuntatoimintaan aikaisemmin kirjanpitäjän roolissa, joten tämän vuoksi hän sai tehtäväkseen toimia yhdistyksen taloudenhoitajana. Itse olen kokenut yhdistystoimija jo usealta vuosikymmeneltä ja olen myös toiminut erilaisten yhdistysten vaihtelevissa tehtävissä. Ainoa asia, josta minulla ei ole omaa henkilökohtaista kokemusta, on yhdistyksen taloudenhoito.

Tutkiessani yhdistyksen perustamiseen liittyvää prosessia minulle kävi selväksi, että roolini tulee olemaan merkittävä perustamisprosessissa. Yhdistyksen ensimmäisen hallituksen neljä jäsentä olivat aivan noviiseja siinä asiassa, joten minun vastuulleni jäi yhdistyksen perustamisasiakirjojen laatiminen ja toimittaminen patentti- ja rekisterihallitukselle. Yhdistyksen hallituksen jäsenet luottivat siihen, että minä hoidan asiat kuten kuuluu ja niin tietenkin tapahtui. Keskinäisellä luottamuksella oli suuri merkitys varsinkin toiminnan käynnistämisessä ja toiminnan alkuvaiheessa. Tämä tuli ilmi sekä ryhmähaastattelussa että yksilöhaastattelussa. ”Oli se hyvä kun saimme mukaan ihmisen, joka ymmärtää näitä asioita ja jolta voi aina kysyä...” (H1).

Valtaväestöön kuuluvilla on maahanmuuttajataustaisiin verrattuna paremmat mahdollisuudet ja keinot saavuttaa yhteiskunnassa olevaa tietoa. Osa yhdistyksen jäsenistä ei hallitse suomen kieltä kuin välttävästi ja se ei riitä yhdistystoiminnan pyörittämiseen onnistuneesti. Yhdistyksen nykyiseen hallitukseen kuuluu itseni lisäksi toinen valtaväestöön kuuluva ja tämä on jäntevöittänyt yhdistyksen hallituksen toimintaa.

Toinen huomio liittyen hallituksen jäsenten taustoihin on se, että suurimmalla osalla ei ole aikaisempaa kokemusta yhdistystoiminnasta Suomessa. Jo heti alkuvaiheessa hallitus totesi tarvitsevänsä jonkinlaista tukea ja koulutusta yhdistystoimintaan. Suomen Pakolaisapu ry:n järjestöhautomon kouluttaja kävi kaksi kertaa perehdyttämässä yhdistyksen jäseniä yhdistystoiminnan saloihin. Kouluttaja korosti lainsäädännön ja asetusten noudattamista toiminnan suunnittelussa ja järjestämisessä. Yhdistyksen talouteen liittyvät kysymykset olivat myös hyvin esillä perehdytyksessä. Koulutukseen osallistujat totesivat sen olleen hyödyllistä ja auttavan hahmottamaan yhdistystoiminnan eri puolia. Mutta toiveena olisi ollut saada vielä käytännönläheisempää perehdytystä esimerkiksi avustusanomusten tekemiseen. ”Koulutuksen olisi pitänyt olla konkreettisempaa...” (H4) toteaa yksi haastateltavista.

6.1.2 Yhdistyksen hallituksen jäsenten tavoitteet ja odotukset

Haastattelussa hallituksen jäsenet kertoivat avoimesti odotuksistaan ja toiveistaan liittyen vastaperustetun yhdistyksen toimintaan. Hallituksen maahanmuuttajataustaiset jäsenet halusivat toiminnan avulla saada kontakteja valtaväestöön ja muihin maahanmuuttajien yhteisöihin. Toinen asia, jonka he nostivat esille, oli halu auttaa vasta maahan tulleita niin kuin heitäkin oli autettu heidän matkansa aikana. Auttamisella tässä ei tarkoiteta rahallista apua vaan henkistä tukea, ohjausta ja neuvontaa, joka voi helpottaa uuteen yhteiskuntaan sopeutumista (Rage ym. 2013, 320).

Yhdistyksen hallituksen jäsen H4 sanoi tulleen mukaan toimintaan minun esimerkini kannustamana samoin kuin kaksi muuta maahanmuuttajataustasta naisjäsentä (H2 ja H3) olivat tulleet ystäviensä kannustamina. He kokivat, että toimintaan osallistuminen voisi antaa heille jotain merkityksellistä omaan elämään, ja että he ehkä voisivat antaa muille samassa tilanteessa oleville vertaistukea.

Haastateltavat halusivat osallistua mahdollisimman useaan maahanmuuttajataustaisen toimintaan. Suurimpana odotuksena mainittiin laajan verkoston luominen paikallisten ja maahanmuuttajien välille. Tämä koettiin tärkeänä tavoitteena, koska maa-

hanmuuttajataustaiset jäsenet ovat tottuneet omassa maassaan laajoihin verkostoihin. He myös totesivat pettyneensä tässä asiassa. Heidän mukaansa useat maahanmuuttajat eivät kokeneet tämäntyyppistä yhdistystoimintaa omakseen. Haastateltavat (H1 – H3) kertoivat, että useat heidän tuttavansa ottivat innoissaan vastaan uuden yhdistyksen, mutta varsinaisen toiminnan alkaessa yksi jos toinenkin alkoi keksiä syitä osallistumattomuudelleen. Syitä olivat esimerkiksi työ- ja koulukiireet, perheen tilanne ja pienet lapset. Monet olivat kertoneet haastateltaville, että voivat osallistua toimintaan, mutta eivät halua liittyä jäseniksi jonkinlaisen pelon vuoksi. Haastateltavien mielestä pelko voi johtua aikaisemmista kokemuksista omassa maassa, jossa toiminta on ollut hyvin puoluesidonnaista tai toiminta on ollut kiellettyä ja salainen poliisi on vakoillut tällaista toimintaa.

Toinen asia, mikä oli yllättänyt varsinkin hallituksen puheenjohtajan (H1), oli maahanmuuttajien jonkinasteinen kateus yhdistyksen puheenjohtajuudesta ja näkyvästä asemasta. Hän kuitenkin sanoo olevansa sellainen luonteeltaan, että haluaa aina olla eturintamassa osallistumassa toimintaan vaikka ei olisikaan esimerkiksi hallituksen puheenjohtaja. Muutkin maahanmuuttajataustaiset jäsenet kertoivat ihmetelleensä omien tuttaviansa suhtautumista yhdistykseen ja sen toimintaan. Monet olivat ilmaisseet paheksuntansa ja jopa kehottaneet heitä eroamaan yhdistyksestä.

6.1.3 Yhdistys aloittaa toimintansa

Yhdistyksen toiminnan aloitusjuhla oli haastateltavien mielestä menestys. Juhla antoi hyvän alun yhdistyksen toiminnalle varsinkin kun juhlaan osallistui maahanmuuttajatoimiston esimies, joka toi Raaseporin kaupungin tervehdyksen ja viirin. Haastateltavat kokivat tämän arvokkaaksi asiaksi ja tunsivat saavansa kannustusta ja hyväksyntää viralliselta taholta.

Haastateltavat kokivat, että he toiminnan alkuvaiheessa eivät tieneet, miten haetaan avustuksia, miten rahoitetaan toiminta. Heidän mielestä hakemusten tekeminen ilman riittävää kielitaitoa on mahdotonta ja siihen tarvitaan suomen kielen hallitsevaa henkilöä. Hallituksen maahanmuuttajataustaiset jäsenet hallitsevat arkikeskustelun,

mutta yhdistystoimintaan perehdyttämisestä huolimatta kokivat yhdistyksen taloushallinnon vaikeaksi ymmärtää. Tämä voi heidän mukaansa johtua siitä, että omassa maassaan ovat tottuneet yksinkertaiseen kirjanpitoon ja täällä vaaditaan pieniltäkin yhdistyksiltä kaksinkertainen kirjanpito. Ensimmäisen hallituksen valitsema taloudenhoitaja ei perehdytyksestä ja omasta kokemuksestaan yrityksen kirjanpitäjänä huolimatta pystynyt tekemään kirjanpitoa yhdistyslain edellyttämällä tavalla. Yksi syy tähän hallituksen jäsenten mielestä oli kielitaidon puute tässä asiassa. Tämä johti siihen, että uusi taloudenhoitaja joutui käymään läpi koko edellisen tilikauden kirjanpidon ja käytännössä tekemään sen uudelleen. Kirjanpidossa ei ollut varsinaisia virheitä vaan se oli puutteellisesti kirjattu. Taloudenhoitajan rooli koettiin merkitykselliseksi yhdistystoiminnan menestymiselle.

Maahanmuuttajataustaiset haastateltavat kokivat, että he voivat kääntyä Länsi-Uudenmaan maahanmuuttajatoimiston työntekijöiden puoleen tarvitessaan tietoa tai ohjausta yhdistyksen asioiden hoitoon liittyen. Vastavuoroisesti maahanmuuttajakoordinaattori totesi omassa haastattelussaan, että toimisto otti ilolla vastaan uutisen yhdistyksen perustamisesta, ja että on ollut valmis alusta asti tukemaan kaikin tavoin yhdistyksen toimintaa.

6.1.4 Mitä opimme ensimmäisen vuoden aikana?

Haastateltavat totesivat hiukan naurahtaen, että täällä täytyy osata olla kärsivällinen kaikkien asioiden suhteen. Ensinnäkin yhdistyksen jäsenhankinta oli koettu hankalaksi. Varsinkin maahanmuuttajataustaiset olivat nihkeitä liittymään jäseniksi. Toiseksi rahoituspäätösten saaminen kestää tosi pitkään. Avustushakemuksen tekemisestä siihen kunnes raha tulee tilille voi kestää jopa puoli vuotta. Tämä on ongelmallista varsinkin vasta perustetulle yhdistykselle.

Tavoitteena on saada lisää ihmisiä toimintaan. Tällä hetkellä haastateltavat sanoivat olevansa valmiita tekemään kaiken itse saadakseen lisää osallistujia toimintaan. Haastateltavat kokivat ongelmaksi sen, että ihmiset lupautuvat eri asioihin, mutta kun pitäisi jotain tehdä, sitten he vetäytyvät eri syiden vuoksi. Haastateltavat pohtivat ratkaisua siihen, miten saadaan lisää ihmisiä toimintaan. Vaikeaksi koettiin saada ihmi-

set ymmärtämään se, että yhdistyksen hallitus on valmis uhraamaan omaa aikaansa ja energiaansa yhteisen hyvän vuoksi, ja että hallituksen jäsenet eivät saa mitään henkilökohtaista hyötyä tästä toiminnasta. Yksi haastateltavista (H4) totesi, että pitäisi miettiä järjestetyn toiminnan mielekkyyttä ihmisten kannalta.

Kaikki haastateltavat nostivat esille taloudenpidon tärkeyden ja että siinä on ollut puutteita ensimmäisen toimintavuoden aikana. On ollut vaikea löytää rahoituskanavia, muita kuin jäsenmaksut ja esimerkiksi sisäänpääsymaksut juhliin ja tapahtumiin. Nykyisen taloudenhoitajan mielestä hallituksen pitäisi kokonaisuudessaan perehtyä yhdistyksen taloudenpitoon niin, että talous olisi tasapainossa ei miinuksella. Hän mielestä pitäisi kokonaan luopua ruokatarjoiluista osana yhdistyksen toimintaa, koska siitä tulee niin suuria kustannuksia, eivätkä sisäänpääsymaksut kata niitä. Toisaalta tämäntyyppinen vieraanvaraisuus on kuitenkin yksi merkittävä osa maahanmuuttajataustaisten hallituksen jäsenten kulttuuria.

6.1.5 Monikulttuurisuuden haasteet

Haastatteluissa nousi esille monikulttuurisuus, vaikka en ollut siitä tehnyt erillistä teemaa ja siihen liittyviä kysymyksiä. Se on varmaankin asia, jonka esille tuloa ja käsittelyä ei voi välttää kun on kyseessä maahanmuuttajien kanssa tehtävä työ. Yhdistyksen ensimmäisessä hallituksessa oli selvästi kolmen kulttuurin edustajia: irakilaisia, syyrialaisia ja suomalainen. Toisessa hallituksessa oli taas syyrialaisia ja suomalaisia. En koe itseäni puhtaasti suomalaiseksi, koska olen ollut niin paljon tekemisissä maahanmuuttajien kanssa. Rastas ym. (Rastas ym. 2005, 16) toteaa, että monikulttuurisuudesta puhuttaessa on kyse aina erilaisista yllirajaisista prosesseista. Tällä tarkoitetaan sitä, että ihmiset ollessaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa väistämättä saavat vaikutteita toisista kulttuureista ja antavat niitä.

Ensimmäiseksi kaikkien haastateltavien puheessa nousi esille kielitaito. Se koettiin avaintaidoksi menestyneelle yhdistystoiminnalle. Kieli ja sen käyttö on kulttuurinen asia. Maahanmuuttajataustaiset monesti yllättyvät Suomen lomakeviidakosta. Lomakkeiden ja hakemusten täyttöön tarvitaan suomen kieltä, vaikka joitakin lomakkei-

ta ja niiden ohjeita on käännetty toisille kielille. Kielitaidon puute koettiin ongelmaksi asioiden hoitamisessa sekä vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Toinen kulttuuriin liittyvä asia, joka näkyi yhdistyksen toiminnassa, oli suomalaisen kulttuuriin yleensä ja myös yhdistyskulttuuriin kuuluva suora viestintä. Ensimmäisen hallituksen aikana osa hallituksen jäsenistä kuvitteli, että he voivat hyväksyä tai olla hyväksymättä yhdistyksen jäseniksi ihmisiä oman mielensä mukaan ilman hallituksen kokousta. Perusteluina tälle oli, että ”me kyllä tiedämme, kuka ei pilaa meidän kasvoja virallisten tahojen edessä” (H1). Tämä aiheutti sen, että jotkut yhdistyksen toiminnasta kiinnostuneet vetäytyivät, kun he huomasivat olevansa ei-tervetulleita yhdistyksen toimintaan.

Haastatteluissa tuli ilmi, että kulttuurin ja tapojen mukaisesti toiminnassa mukana oleva iältään vanhin ja Suomessa pisimpään ollut henkilö olisi ollut oikeutettu toimimaan yhdistyksen puheenjohtajana. Kuitenkin kävi niin, että nykyisen puheenjohtajan persoonana vakuutti yhdistyksen perustamiskokoukseen osallistuvat ja hän tuli valituksi. Tämä aiheutti kitkaa tämän vanhemman henkilön ja valitun puheenjohtajan välille, vaikka asiasta oli päätetty demokraattisesti. Yhdistyksen hallitus ei ollut etukäteen keskustellut puheenjohtajan valinnasta.

Minulle kehittämistyön tekijänä ja kokeneena yhdistystoimijana edellä mainittu kitkan aiheuttaja oli yllätys. Vaikka olen itse paljon tekemisissä eri maista kotoisin olevien ihmisten kanssa, unohdin tyystin iän merkityksen joissakin kulttuureissa. Suomalaiseen yhdistystoimintaan vaikuttaa jäsenten erilaiset ideologiset eroavaisuudet tai joissakin tapauksissa puoluepolitiikka. Naisten ja miesten roolien erot eri kulttuureissa näkyivät hallituksen toiminnassa niin, että naisjäsenet enemmän myötälivätkin kuin olivat aloitteellisia.

Haastateltavat (H1 – H3) totesivat, että on sellaisia ihmisiä alueella, jotka sanovat MaKuRan toiminnasta kiinnostuneille, että ei pidä mennä mukaan sellaiseen toimintaan. Tällä tarkoitetaan toimintaa, johon naiset ja miehet osallistuvat yhdessä ja siihen kuuluu esimerkiksi tanssia. Tällaista puhetta haastateltavien mukaan kuuli vanhoillisilta muslimeilta. Monet saadakseen yhteisön hyväksynnän toimivat vanhoillisten toi-

veiden mukaan. Yhteisön ulkopuolelle jääminen ei ole kenellekään suotavaa (Herranen & Kivijärvi 2009, 159).

MaKuRan toimijat perustivat toisen yhdistyksen alueelle ottaen oppia sen perustamisesta. Toisessa maahanmuuttajayhdistyksessä ilmenneet yksilöiden väliset erimielisyydet siirtyivät MaKuRaan. Tätä asiaa ei kuitenkaan käsitelty yhdessäkään hallituksen kokouksessa, joten se jäi vaikuttamaan piilosta koko toimintaan. Tämäkin on kulttuurisidonnainen toimintatapa: ei haluta kenenkään menettävän kasvojaan varsinkaan toisen kulttuurin edustajien silmissä.

6.2 Markkinointi yhdistyksen toiminnan kehittämisessä

Markkinointi liitetään kaupalliseen osto- ja myyntitoimintaan, mutta se on kuitenkin oleellinen osa yhdistystoimintaa. Tämän kehittämistyön aikana yhdistyksen hallitus huomasi ja ymmärsi markkinoinnin merkityksen tai sen puutteen yhdistyksen tunnettavuudelle ja toiminnan kehittymiselle. MaKuRalle opintojen aikana laadittu markkinointisuunnitelma (Liite 2) on hyvä työväline hallitukselle. Sen avulla hallitus voi järkevöittää tiedotustoimintaa ja saada näkyvyyttä.

Haastatteluissa tuli esille markkinoinnin vähyys tai jopa sen puute. Myös markkinoinnin kohteen määrittelemättömyys on aiheuttanut sen, että viesti ei ole saavuttanut oikeaa kohdeyleisöä. Toisaalta myös yhdistyksen hallituksessa emme ole miettineet tarkkaan kohderyhmän tarpeita, joka on yksi markkinoinnin lähtökohdista (Vuokko, 2004, 42 – 43.) Yhdistyksen markkinoinnin peruslähtökohtana on miettiä, mitä toimintaa yhdistys tarjoaa ja kenelle. Markkinoinnin toinen vaihe on viestinnän suunnittelu ja toteutus (mt., 43).

Liitteenä (Liite 4) oleva markkinointisuunnitelma on käyttökelpoinen väline yhdistyksen hallitukselle kehittää yhdistyksen markkinointia. Ensimmäinen askel olisi miettiä toiminnan tarkoituksenmukaisuutta suhteessa kohderyhmään. Tämä asia mainittiinkin haastatteluissa. Pohdinnan lopputulosten perustalta voi rakentaa seuraavan toimintakauden suunnitelman ja siihen liittyvän selkeä markkinointisuunnitelma.

6.3 Mitä jäi yhdistyksen toimijoille käteen kehittämistyöstä

Kehittämistyön tärkein asia yhdistyksen toimijoille oli päästä keskustelemaan yhdistystoimintaan liittyvistä asioista itse yhdistystoiminnan ulkopuolella luottamuksellisesti. Tällainen yhteisöllinen keskustelu mahdollistaa uusien ideoiden ja ajatusten synnyn, jotka voivat olla yhdistystoiminnalle elintärkeitä. Olisikin hyvä, että yhdistyksen hallitus sekä aktiivit kokoontuisivat useammin vapaammissa merkeissä esimerkiksi suunnittelemaan tulevaa toimintaa.

Yhdistyksen hallituksen jäsenten tietoisuus yhdistystoiminnasta ja siihen liittyvistä heille uusista asioista lisääntyi. He kokivat, että seuraavan toimintakauden suunnittelu aloitetaan jo varhaisessa vaiheessa ja siinä mietitään enemmän toiminnassa mukana olevien ja siihen mahdollisesti mukaan tulevien tarpeita ja toiveita. Toiminnan suunnittelun avuksi päätettiin ottaa vuosittain tehtävä SWOT- analyysi.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTOIMENPITEET

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli löytää vasta perustetun maahanmuuttajayhdistyksen tien kivet ja kannot sekä löytää keinoja niiden ylittämiseen. Haastatteluista ja muusta aineistosta kävi selväksi, että niitä kiviä ja kantoja ei voinut välttää. Aloittelevat yhdistystoimijat joutuvat väistämättä kohtaamaan haasteita alkutaipaleella. Joitakin ratkaisuehdotuksia voidaan kuitenkin löytää haastattelujen tuloksista.

Ensimmäinen johtopäätös on, että maahanmuuttajat tarvitsevat yhdistyksen perustamiseen ohjausta ja tukea henkilöltä tai taholta, joka hallitsee sekä kielen että yhdistyksen perustamiseen liittyvän prosessin. Tämän tuen saaminen edellyttää, että ainakin yksi tai useampi henkilö osaa suomea. Se edellyttää myös suhteiden rakentamista esimerkiksi kaupungin vastaaviin toimijoihin sekä alueella toimiviin järjestöihin, jotka voivat tarjota apuaan näissä asioissa. Verkostoitumisen merkitystä ei voida aliarvioida yhdistystoiminnassakaan.

Haastatteluissa kävi ilmi hallituksen jäsenten toive yhdistystoimintaan perehdyttämisestä konkreettisista tavoin. Varsinkin yhdistyksen taloudenhoitoon liittyvät säännöt ja lait olivat vieraita tämän yhdistyksen maahanmuuttajatoimijoille. Osa alkuvaiheen vaikeuksista voitaisiin ehkä välttää tai ainakin vähentää niiden vaikutuksia hankkimalla heti toiminnan alkuvaiheessa yhdistyksen taloushallintoon liittyvää koulutusta. Haastatteluissa todettiin myös, ettei riitä pelkästään taloudenhoitajan osaaminen vaan jokaisen hallituksen jäsenen pitäisi osata ainakin taloushallinnon perusteet.

Yksi tärkeimmistä asioista toiminnan alkuvaiheessa on tuoda selkeästi esille jäsenille ja mahdollisille jäsenille sekä yhteistyökumppaneille yhdistyksen toiminnan tarkoitus ja tavoitteet. Kun on kysymyksessä maahanmuuttajien yhdistys, jää pohdittavaksi onko hyötyä ja tarkoituksenmukaista kääntää yhdistyksen säännöt niille kielille, joita yhdistyksessä käytetään. Tämä selkeyttäisi toimintaan osallistuville yhdistyksen tarkoituksen ja tavoitteet. Jos tähän ei koeta tarvetta niin, yhdistyksen hallituksen tulee avata enemmän yhdistyksen jäsenille ja muille toimintaan osallistuville toiminnan tavoitteet ja tarkoituksen, jotka on kirjattu yhdistyksen sääntöihin.

Haastateltavat kokivat tärkeänä toiminnan läpinäkyvyyden ja avoimuuden. Toiminta on tarkoitettu kaikille asiasta kiinnostuneille eikä se ole rajattu pelkästään yhdistyksen jäsenille. Tiedottaminen ja markkinointi ovat tärkeä elementti yhdistystoiminnassa. Yhdistystoiminnan tunnetuksi tekemiseksi on hyvä valita hallituksen tai jäsenistön keskuudesta tiedotusvastaava, joka hoitaa yhdistyksen sisäisen ja ulkoisen tiedottamisen ja markkinoinnin.

Tuloksissa näkyi, että jäsenhankinta on koettu haastavaksi. Miten pieni vastaperustettu yhdistys saa aktiivisia toimijoita ja jäseniä? Monien yhdistystoimintaoppaiden, esimerkiksi 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan (Karreinen & Halonen & Tennilä 2010, 23 – 28), mukaan omien verkostojen kautta sekä rohkeasti menemällä mukaan johonkin jo olemassa olevaan toimintaan hyvän asian puolesta ja tällä tavalla saa omaa yhdistystään tunnetuksi ja mahdollisesti uusia jäseniä ja toimijoita. Tämän tyyppiin oppaisiin on yhdistyksen toimijoiden hyvä tutustua ja valita sieltä sopivia keinoja omaan jäsenhankintaan.

Yhdistystoiminnan yksi tärkeimmistä osa-alueista on varainhankinta. Vasta perustetun yhdistyksen, oli se sitten maahanmuuttajien tai valtaväestöön kuuluvien yhdistys, suurin kysymys on, miten rahoittaa tämä meidän hieno toiminta. Varainhankintakeinoja on useita. Ongelmana tämän yhdistyksen kohdalla oli se, että tämäkin asia oli yhden ainoan hallituksen jäsenen vastuulla. Yhdistyksen on hyvä jakaa vastuita keskenään, tietenkin riippuen kunkin erikoisosaamisesta. Muuten aktiiviset toimijat väsyvät ja tuloksena voi olla vetäytyminen yhdistyksen toiminnasta.

Haastatteluissa todettiin hallituksen ja toimijoiden onnistuneen tapahtumien suunnittelussa ja toteutuksessa, mutta osanottajien määrän vähyden vuoksi tapahtumat olivat tappiollisia. Tämä johtuu ilmoittautuneiden heikosta sitoutuneisuudesta yhdistyksen järjestämään toimintaan. Esimerkkinä tästä voidaan mainita yksi tapahtuma, jossa oli tarkoitus tarjota eri maiden leivonnaisia. Eräs henkilö oli lupautunut tekemään oman maansa leivonnaisia, mutta edellisenä iltana ilmoitti, ettei teekään eikä myöskään aio osallistua itse tapahtumaan perheensä kanssa. Yhdistykselle jää pohdittavaksi, miten sitouttaa ihmiset toimintaan.

Jatkotoimenpiteinä tämän kehittämistyön mukaan yhdistyksen hyvä jäntevoittää toimintaa esimerkiksi tekemällä SWOT-analyysi yhdistyksen toiminnasta. Siihen voivat osallistua yhdistyksen hallituksen lisäksi kaikki aktiivit. Toinen asia, mikä kehittää yhdistyksen toimintaa, on sellaisen tarkoituksenmukaisen toiminnan järjestäminen, joka palvelee ensinnäkin yhdistyksen tavoitetta ja tarkoitusta sekä on mielekästä toimintaan osallistuville niin, että he saavat siitä jotain merkitystä elämälleen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää vastaperustetun yhdistyksen toimintaa ja esitelin heille työn tulokset hallituksen huhtikuun kokouksessa. Keskustelua herätti erityisesti suomalainen byrokratia, joka ulottuu myös yhdistystoimintaan. Hallitus totesi yksimielisesti, että opinnäytetyönä tehty yhdistystoiminnan kehittäminen ja siihen osallistuminen on herättänyt miettimään omaa roolia ja vastuita yhdistyksessä. Toisaalta kehittämistyön aikana kävi ilmi, että yhdistyksen ei kannata toimia yksinään vaan mahdollisuuksien mukaan tehdä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. Näin saavutettu synergiaetu tukee omaa ja muiden toimintaa.

LÄHTEET

- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hammar, Sari & Gothóni, Raili 2015. (toim.) Järjestöt kotoutumista edistämässä – jyvä, josta kasvatettiin valmiuksia toimia monikulttuurisessa ja -uskontoisessa ympäristössä. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C Katsauksia ja aineistoja 41
- Hofstede, Geert & Hofstede, Gert Jan & Minkow, Michael 2010. Cultures and Organizations. Software of the mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. McGraw Hill Companies: USA.
- Kananen, Jorma 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185.
- Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Eura: Vihreä Sivistysliitto ry.
- Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli. Monikulttuurisen ohjauksen lähtökohdat. 12 -31. Teoksessa Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Loimu, K. 2010. Yhdistystoiminnan käsikirja. 4. painos. Helsinki: WSOYpro.
- Metsänen, Riitta. Monikulttuurinen ohjaus käytännössä – vanhaa ja uutta, omaa ja lainattua, läheltä ja kaukaa. Teoksessa Helander, Jaakko (toim.) 2009. Ammatillisen opettajan käsikirja, HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1 / 2009. Hämeenlinna: Hämeen Ammatikorkeakoulu. <http://ameo.fi/wp-content/uploads/2014/11/AmmatillisenOpettajanKasikirja.pdf#page=116> Viitattu 19.03.2017
- Meyer, Erin 2015. The culture Map – decoding how people think, lead, and get things done across cultures. USA: Public Affairs.
- Mitä yhdistystoiminta on? Patentti- ja rekisterihallitus. Viitattu 9.4.2017. https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/rekisteroity_ja_rekisteroimaton_yhdistys.html
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Raaseporin kaupunki. <http://www.raasepori.fi/kaupunki-pahkinankuoressa>. Viitattu 9.4.2017.
- Rage, Abdulrahman Abdi & Nguyen, Tien Phuong & Puukari, Sauli. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö maahanmuuttajajärjestöissä. 319 – 328. Teoksessa Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Rapo, Markus. Artikkelit Kuka on maahanmuuttaja. Tieto & Trendit - julkaisussa 1 / 2011. http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_003.html?s=0 Viitattu 11.03.2017
- Rastas, Anna & Huttunen, Laura & Löytty, Olli (toim.) 2005. Suomalainen vieraskirja – kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino.

Suomen perustuslaki. 11.6.1999/731.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Viitattu 9.4.2017.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-moni-kulttuurisuus/kieli-ja-kulttuurivahemmistot-suomessa/maahanmuutto-ja-maasta-muutto-lisaavat-monikulttuurisuutta>. Viitattu 10.4.2017

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-moni-kulttuurisuus/maahanmuuttajien-palvelut/kulttuurisensitiivinen-tyoote-sosiaali-ja-terveyspalveluissa>. Viitattu 11.4.2017.

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 9.4.2017.

Toukola, Terhi 2011. Talous ja hallinto ensimmäisen asteen yhdistyksissä. Laurea ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37509/Toukola_Terhi.pdf?sequence=1. Viitattu 8.4.2017.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Yhdistyslaki. 26.5.1989/503. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>. Viitattu 9.4.2017

LIITTEET

Liite 1

Teemahaastattelun teemat ja kysymykset

1. Lähtötilanne

- haastateltavien taustatiedot: sukupuoli, ikä, lähtömaa, äidinkieli

2. Mikä motivoi lähtemään mukaan yhdistystoimintaan?

- miksi halusit olla mukana perustamassa yhdistystä
- mitkä olivat sinun omat tavoitteet ja odotukset yhdistystoiminnalle
- mitä tiesit suomalaisesta yhdistystoiminnasta etukäteen

3. Yhdistystoiminnan käynnistäminen

- miten koit alkuvaiheen toiminnan
- mitkä asiat olivat uusia, joihin koit tarvitsevasi perehdytystä ja koulutusta
- miten koit hallituksen toiminnan

4. Yhdistyksen ensimmäinen toimintavuosi takana

- miten olet kokenut / oppinut tämän vuoden aikana
- mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota
- mitä asioita voisi tehdä toisin
- missä asioissa onnistuttiin

Liite 2

Makura ry:n Markkinointisuunnitelma (Maahanmuuttajien kulttuurikeskus Raaseporissa)

1. Alkukartoitus

a) MaKuRa ry (jäljempänä yhdistys) pyrkii toiminnallaan edistämään ja tukemaan ihmisarvoista keskusteluilmapiiriä. Tätä tarkoitusta varten yhdistys on mukana aktiivisesti yhteiskunnallisessa keskustelussa muiden toimijoiden kanssa. Ihmisarvoisen keskusteluilmapiirin edistämistä yhdistys tukee järjestämällä toimintaa, joka kokoaa yhteen eritaustaisia ihmisiä, joita yhdistää mielenkiinto paikallisten asioiden kehittämiseen yhteistyössä muiden järjestöjen ja viranomaisten kanssa.

b) Potentiaaliset käyttäjät, kohderyhmäanalyysi

Paikallinen väestö, pitkään maassa olleet maahanmuuttajataustaiset henkilöt ja uudet maahanmuuttajat. Kaupungin eri toimijat sekä alueella toimivat kansalaisjärjestöt ja muut maahanmuuttaja yhdistykset.

c) Kysyntä

Tämän kaltaiselle yhdistykselle on kysyntää, koska maahanmuuttajilla ei ole omaa yhdistystä Raaseporissa. Tavoitteena on mahdollisuuksien mukaan tehdä yhteistyötä muiden alueella toimivien yhdistysten ja järjestöjen kanssa tapahtumissa missä yhdistysten toiminnot tukevat toisiaan.

d) Rerussit

Henkilöresurssit: Yhdistyksen toiminnassa on jo mukana erikielisiä ihmisiä, joiden osaamista tarvitaan markkinoinnin toteuttamisessa. Yhdistyksellä ei ole palkattua työntekijää. Yhdistyksen jäsenmäärä on pieni n. 30 jäsentä. Hallituksen jäsenenä toimii kirjapidon ammattilainen, joka huolehtii yhdistyksen taloudesta.

Yhdistyksen taloudelliset resurssit ovat vähäiset.

Yhdistys järjestää toimintaa pääasiassa vuokraamassaan toimitilassa Ratatupa, osoite Felix Fromminkatu 4, 10300 Karjaa.

e) Swot- analyysi yhdistyksen markkinoinnissa: tähän markkinointisuunnitelmaan swot-analyysejä ei ehditty tehdä

2. Strategian luominen

a) Yhdistyksen arvot: Monikulttuurisuus, suvaitsevaisuus, tasa-arvo ja toisten kunnioittaminen, toiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys. Yhdistyksen arvot on määritelty yhdistyksen säännöissä.

b) Yhdistyksen visiona: Toiminta halutaan vakiinnuttaa ja tuoda esille yhdistys luotettava toimijana. Yhdistyksen visiona on saada omat toimitilat, joissa tarjotaan palveluja Raaseporin maahanmuuttajatoimiston lähettämille asiakkaille sekä muille palveluja tarvitseville. Jäsenmäärä nousee sataan jäseneseen. Yhdistys pyrkii pääsemään tähän tavoitteeseen viiden vuoden sisällä.

c) Markkinoinnin ydinlause: Paikallinen monikulttuurisuus

3. Tavoitteiden asettaminen ja käytännön toteutus

Tavoitteellinen jäsenhankintaa

– yhdistyksen tapahtumissa kerrotaan yhdistyksen toiminnasta houkuttelevasti mikä innostaa ihmisiä liittymään yhdistyksen jäseneksi.

Avustushakemusten tekemisen tehostaminen

- Selvittää tahot joilta avustusta voi hakea, avustusten hakuaika

Yhteistyöverkoston luominen ja laajentaminen

– Raaseporin kulttuuri- ja nuorisotoimi, Länsi-Uudenmaan maahanmuuttajatoimisto, Wau ry, paikallinen SPR, BMI, Suomen pakolaisapu ry / järjestöhautomo.

- Tutustuminen muiden alueiden maahanmuuttajayhdistyksiin.

Monipuolisen, kiinnostavan ja tarpeelliseksi koetun toiminnan järjestäminen.

Seuranta ja arviointi – Yhdistyksen hallitus seuraa markkinointisuunnitelman toteutumista ja yhdistyksen vuosikokous arvioi markkinointisuunnitelman toteutumista 07/08-2017.

Liite 3

1. Yhdistyksen nimi on Maahanmuuttajien Kulttuurikeskus Raaseporissa - Invandrarnas Kulturcentrum i Raseborg - MaKuRa ry ja sen kotipaikka on Raasepori.

2. Yhdistyksen tarkoituksena on koota yhteen maahanmuuttajia ja suomalaisia, jotka ovat kiinnostuneita maahanmuuttajiin liittyvistä asioista. Yhdistyksen tavoitteena on myös tukea ja auttaa maahanmuuttajia sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan ylläpitämässään monikulttuurisessa kohtauspaikassa.

Yhdistyksen tarkoituksena on kehittää maahanmuuttajien vertaisryhmätoimintaa, joka liittyy mm. kokemusten vaihtoon Suomeen kotoutumisessa, lisätä vertaisryhmätiedotamista yhteiskunnan toiminnasta ja kunnan asioista omalla kielellä sekä lisätä maahanmuuttajien Suomi – tietoutta ja vastavuoroisesti kantaväestön tietoutta maahanmuuttajien kulttuureista.

Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys järjestää Suomen kulttuuri- ja yhteiskuntakursseja, arabian kielen kursseja ja opetusta suomalaisille sekä arabiperheiden lapsille ja nuorille. Myös muiden kielten kursseja kuten suomen ja ruotsin kielen kursseja maahanmuuttajille järjestetään mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan.

Yhdistys kehittää ja tukee maahanmuuttajien taitojen ja osaamisen esille tuomista järjestämällä käsityökursseja ja sellaisia kursseja, joilla voi oppia maahanmuuttajien hallitsemia Suomessa erikoisia käsityötaitoja.

Yhdistys järjestää yhteistyössä muiden maahanmuuttajien asioiden kanssa tekemisissä olevien tahojen kanssa luentotilaisuuksia koskien maahanmuuttajia ja maahanmuuttajien elämää Suomessa. Luentotilaisuudet ovat avoimia kaikille.

Yhdistys järjestää retkiä, juhlia, näyttelyitä sekä muita kulttuuritapahtumia tehdäkseen tunnetuiksi maahanmuuttajien edustamia kulttuureja.

Yhdistys tukee pitkään maassa olleiden maahanmuuttajien mahdollisuuksia luoda yhteys vasta maahan tulleiden kanssa. Tarkoituksena on tällä tavoin lisätä vasta tulleiden Suomi – tietoisuutta ja tukea heidän kotoutumistaan.

Yhdistys toimii yhteistyössä maahanmuuttajayhdistysten ja muiden yhdistysten kanssa, jotka ovat kiinnostuneita maahanmuuttajiin liittyvistä asioista.

Yhdistys voi toimintansa tukemiseksi ja saatuaan siihen asianmukaiset luvat kerätä lahjoituksia ja järjestää arpajaisia sekä pitää pienimuotoista kahvilaa, jossa myydään maahanmuuttajien itsensä tekemiä kahvilatuotteita ja kädentöitä.

Aloitteita yhdistykselle voi esittää yhdistyksen jäsenet suullisesti tai kirjallisesti ja ne osoitetaan yhdistyksen hallitukselle.

3. Yhdistyksen jäseneksi voi liittyä jokainen, joka on kiinnostunut yleensä eri kulttuureista, ja joka hyväksyy yhdistyksen tarkoituksen ja säännöt. Jäsenet hyväksyy hakemuksesta yhdistyksen hallitus.

Yhdistykseen voi liittyä kannatusjäseneksi. Kannatusjäsen maksaa kannatusjäsenmaksun, jonka yhdistyksen vuosikokous määrittelee vuosittain.

4. Jäseniltä perittävän vuotuisen jäsenmaksun suuruudesta päättää vuosikokous.

5. Yhdistyksen asioita hoitaa hallitus, johon kuuluu vuosikokouksessa valitut puheenjohtaja ja 4 - 8 jäsentä sekä heille yleiset varajäsenet, joiden on oltava yhdistyksen vakituksia jäseniä. Hallituksen toimikausi on vuosikokousten välinen aika. Hallitus valitsee keskuudestaan varapuheenjohtajan ja sihteerin, rahastonhoitajan sekä muut toimihenkilöt. Hallituksen kokoonkutsuja on puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja, kun he katsovat siihen olevan aihetta tai kun vähintään puolet hallituksen jäsenistä sitä vaatii. Hallitus on päätösvaltainen, kun vähintään puolet hallituksen jäsenistä, puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja mukaan luettuna on paikalla.
6. Yhdistyksen nimen kirjoittavat hallituksen puheenjohtaja ja sihteeri yhdessä tai heille valitut varahenkilöt myös yhdessä.
7. Yhdistyksen tilikausi on 01.07. - 30.06.
8. Yhdistyksen vuosikokous pidetään vuosittain hallituksen määräämänä päivänä heinä – elokuussa. Vuosikokouksessa päätetään tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle ja muille vastuuvollisille, valitaan puheenjohtaja ja muut hallituksen jäsenet sekä valitaan yksi toiminnantarkastaja ja hänelle varatoiminnantarkastaja.
9. Hallituksen on kutsuttava yhdistyksen kokoukset koolle vähintään seitsemän vuorokautta ennen kokousta jäsenille postitetulla kirjeellä tai sähköpostitse.
10. Yhdistyksen purkautuessa käytetään yhdistyksen varat yhdistyksen tarkoituksen edistämiseen purkamisesta päättävän kokouksen määräämällä tavalla. Yhdistyksen tullessa lakkautetuksi käytetään sen varat samantyyppiseen maahanmuuttajayhdistysten tekemään työhön.

Liite 4

TOIMINTASUUNNITELMA 2016

1. MaKuRa ry:n (jäljempänä yhdistys) vuosikokous pidetään heinä – elokuussa ja hallitus kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa.
2. Yhdistys järjestää toimintaa pääasiassa vuokraamassaan toimitilassa Ratatupa, osoite Felix Fromminkatu 4, 10300 Karjaa.
 - Yhdistyksen toimitiloissa toiminta on kerholuonteista kuten käsityökerho, lastenkerho, kulttuurikerho, toimintaa naisille ja miehille.
 - Yhdistys ylläpitää kahvilatoimintaa kerhojen ja tapahtumien aikana. Kahvilatoiminnan tuotto käytetään yhdistyksen toiminnan rahoittamiseen.
 - Yhdistys rahoittaa kahvilatoiminnan.
 - Kaikki yhdistyksen toiminta on tarkoitettu jäsenistölle sekä muille toiminnasta kiinnostuneille.
 - Yhdistyksen toimintaan osallistuvat ulkopuoliset henkilöt maksavat nimellisen korvauksen, jonka hallitus määrittelee. Kerhotoimintaan tarkoitettu hankittu materiaali on kaikille maksullista todellisten kustannusten mukaan.
3. Yhdistys järjestää perhetapahtuman maahanmuuttajille ja valtaväestöön kuuluville joulukuussa. Juhlana tavoitteena on hankkia jäseniä ja tutustuttaa ihmiset yhdistyksen toimintaan.
4. Yhdistys järjestää keväällä itämaisen musiikin illan, jossa esiintyy itämaisen musiikin orkesteri ja mahdollisesti tanssija. Tapahtuma on avoin kaikille.
5. Yhdistys on mukana kumppanina myös erilaisissa projekteissa, jolloin toiminta tapahtuu projektien määrittelemissä paikoissa.
 - WAU ry:n projekti, joka on suunnattu kantaväestölle ja maahanmuuttajille, pyrkii tukemaan kaksisuuntaista kotoutumista perustamalla jalkapallojoukkueen. Yhdistys vastaa otteluissa ja turnauksissa kahvilatoiminnasta myymällä kylmiä ja kuumia juomia sekä pientä purtavaa.
 - Kisakeskuksen projektissa (Liikunnan avulla kotoutuminen- hanke), joka on suunnattu nuorille turvapaikanhakijoille, yhdistys ja sen jäsenet toimivat vertaisryhmänä ja vertaisryhmäkouluttajina.

Liite 5

Toimintakertomus 2015 – 2016

MaKuRa ry aloitti toimintansa joulukuussa 2015 ja yhdistys päätti, että toimintakausi on heinäkuusta kesäkuuhun, joka on myös yhdistyksen tilikausi.

1. Yhdistyksen hallitus kokoontui kerran kuukaudessa paitsi kesäkuussa ja heinäkuussa. Hallitus kokoontui yhdistyksen kerhohuoneessa Ratatuvalla, Karjaalla sekä joitakin kertoja Skypen- välityksellä.
2. Yhdistys juhlisti toimintansa aloittamista 12.12.2015 Karjaan työväentalolla. Juhlaan osallistui noin 30 henkeä. Juhlassa oli ruokatarjoilu, jonka yhdistyksen jäsenet itse olivat valmistaneet. Juhlassa oli myös arpajaiset, jonka palkintoina olivat erilaiset leivonnaiset.
3. Yhdistys järjesti musiikkijuhlan 7.5.2016 Tryggeri- teatterissa. Esiintymässä oli Oriental Tunes – yhtye ja itämainen tanssija. Yhtyeen esiintymisestä maksettiin 1000 €. Lipun hinta oli 10 €. Tarjolla oli myös teetä ja kahvia sekä leivonnaisia pientä maksua vastaan. Juhlaan oli etukäteisilmoittautuneita huomattavasti enemmän kuin paikalle saapuneita.
4. Yhdistys osallistui yhteistyökumppanina Maahanmuuttajien kotouttamiseen liikunnan avulla – hankkeeseen, FC Slimmit – jalkapallojoukkueeseen. Yhdistyksen jäseniä toimi pelaajina joukkueessa. Samaan hankkeeseen kuului myös ystäväperhe- ja vertaistukikoulutus, johon yhdistyksen jäseniä osallistui. Tämä koulutus toteutettiin Kisakeskuksessa kaksi kertaa kevään aikana. Hanke jatkuu vuoden 2017 loppuun ja yhdistys on edelleen mukana hankkeessa.
5. Yhdistys on vastaperustettu ja siinä toimijat ovat aloittelijoita. Tämän vuoksi päätettiin kutsua Suomen Pakolaisapu ry:n Järjestöhautomon kouluttaja perehdyttämään yhdistyksen jäseniä yhdistystoiminnan perusteisiin. Kouluttaja kävi kaksi kertaa Ratatuvalla kouluttamassa yhdistyksen hallituksen jäseniä ja muita kiinnostuneita. Koulutukseen osallistui yhteensä 7 henkilöä.
6. Yhdistys järjesti arabian kielen opetusta kahden kuukauden ajan kerran viikossa suomalaisille, jotka halusivat oppia arabian alkeet.